

# 2023 Adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau



HEDDLU  
TRAFNIDIAETH  
PRYDEINIG

## Rhagair

“Mae tegwch yn gonglfaen i werthoedd BTP. Mae'n hollbwysig ein bod yn ymchwilio'n ddwfn i'r ffactorau sy'n cyfrannu at wahaniaethau cyflog rhwng y rhywiau er mwyn meithrin tegwch a chydraddoldeb. Mae parhau i gau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau o fudd i bob un ohonom. Mae'n bleser gennyf nodi, am y chweched flwyddyn yn olynol, fod cynnydd wedi bod yn amlwg yn y maes hwn. Serch hynny, mae'r bwlch yn parhau, ac mae angen i ni wneud yn well.

Rwy'n gwrthod bod yn hunanfodlon â'r datblygiadau a gyflawnwyd hyd yma ac yn parhau'n ddiysgog yn fy ymrwymiad i leihau gwahaniaethau cyflog ar sail rhywedd. Ein hamcan trosfwaol yw sefydlu ein hunain fel cadarnle sydd yn denu, yn cefnogi ac yn meithrin talent, waeth beth fo'u rhywedd.

Mae ein gweledigaeth yn glir: rydym am fod yn sefydliad sydd yn denu, yn meithrin ac yn cefnogi talent, waeth beth fo'u rhywedd. Yn 2024, rydym yn blaenoriaethu trefniadau gweithio hyblyg ar gyfer gweithwyr sy'n dychwelyd o absenoldeb mamolaeth, gan gydnabod pwysigrwydd denu a chadw unigolion medrus.

Yn BTP, rydym yn gadarn yn ein hymroddiad i ddod yn sefydliad y mae menywod yn cael eu denu ato, yn cael eu cryfhau ganddo ac yn ffynnu ynddo. Mae adrodd ar gyflog rhywedd yn fecanwaith hanfodol ar gyfer craffu ar ein dyheadau yn hyn o beth.”

Lucy D'Orsi

CVO QPM

Prif Gwnstabl



## Pam rydym yn adrodd ar ein bwloch cyflog rhwng y rhywiau?

Yn yr Heddlu Trafnidiaeth Prydeinig, rydym wedi ymrwymo iadeiladu lluo modern a chynhwysol lle mae ein pobl yn adlewyrchu'r gorau o'n cymunedau. Yn 2023 roedd Heddlu Trafnidiaeth Prydeinig yn cyflogi oddeutu 4,895 o swyddogion heddlu a staff. O dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, mae'n ofynnol i gyflogwyr ym Mhrydain Fawr sydd â mwy na 250 o gyflogeion adrodd ar wahaniaethau cyflog rhwng y rhywiau o fewn eu sefydliad. Dyma ein chweched adroddiad ar gyfer y cyfnod 1 Ebrill 2022 i 31 Mawrth 2023, a chymerir y data a ddefnyddiwyd ar gyfer yr adroddiad hwn ar y dyddiad ciplun, sef 31 Mawrth 2023.

## Sut olwg sydd ar y data?

Tabl 1 - Rhaniad rhywedd ar gyfer yr holl gyflogeion dros y pum mlynedd diwethaf

Rhywedd	Cyfanswm gweithlu staff a swyddogion 2023	Cyfanswm gweithlu staff a swyddogion 2022	Cyfanswm gweithlu staff a swyddogion 2021	Cyfanswm gweithlu staff a swyddogion 2020	Cyfanswm gweithlu staff a swyddogion 2019
Gwryw	67.42% (3,300)	68.22% (3,294)	68.7% (3322)	68.4% (3,420)	68.54% (3,390)
Benyw	32.58% (1595)	31.78% (1,534)	31.3% (1510)	31.6% (1,498)	31.46% (1,556)
Cyfanswm	4,895	4,828	4,832	4,918	4,946

O fewn hyn, rhaniad rhywedd ein swyddogion a staff dros y pum mlynedd diwethaf yw:

## Rhaniad Cyffredinol y Gweithlu

Tabl 2

Rhaniad Rhywedd y Cyfrif Pennau Cyffredinol	2023		2022		2021		2020		2019	
	Swyddogion	Staff	Swyddogion	Staff	Swyddogion	Staff	Swyddogion	Staff	Swyddogion	Staff
Gwryw	50.7%	16.7%	54.7%	13.5%	50.9%	17.8%	50.9%	17.4%	49.6%	18.9%
Benyw	14.2%	18.4%	15.7%	16.1%	13.7%	17.5%	14%	17.7%	13.1%	18.4%
Cyfanswm	64.9%	35.1%	70.4%	29.6%	64.6%	35.4%	64.9%	35.1%	62.7%	37.3%

Mae'r rhaniad rhywedd cyffredinol wedi aros yn gyson dros y pum mlynedd diwethaf gyda rhyw 32% o'r gweithlu yn cael ei gynrychioli gan fenywod a 68% gan ddynion. Rydym yn parhau i fod â'r gynrychiolaeth isaf o swyddogion benywaidd o gymharu â heddluoedd y Swyddfa Gartref<sup>1</sup>, sydd â chynrychiolaeth o swyddogion benywaidd o 31% neu uwch. Ar y dyddiad adrodd, roedd 34.7% o swyddogion Cymru a Lloegr yn fenywod. Ar gyfer staff, mae'r rhaniad rhywedd yn parhau o blaid menywod gyda chynrychiolaeth o 52.4%.

1

[https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fassets.publishing.service.gov.uk%2Fgovernment%2Fuploads%2Fsystem%2Fuploads%2Fattachment\\_data%2Ffile%2F1172874%2Fpolice-workforce-mar23-tables-260723.ods&wdOrigin=BROWSELINK](https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fassets.publishing.service.gov.uk%2Fgovernment%2Fuploads%2Fsystem%2Fuploads%2Fattachment_data%2Ffile%2F1172874%2Fpolice-workforce-mar23-tables-260723.ods&wdOrigin=BROWSELINK)

## Rhaniad Rhywedd y Staff

Tabl 3

Rhywedd	2023	2022	2021	2020	2019
Gwryw	47.6%	45.6%	50.3%	49.7%	50.7%
Benyw	52.4%	54.4%	49.7%	50.3%	49.3%

Yn 2023 mae'r rhaniad rhywedd ymhlith y grŵp staff yn parhau o blaid menywod. Er bod canran y staff benywaidd wedi gostwng 2%, mae'r grŵp staff yn parhau i fod â'r gyfran uchaf o gyflogeion benywaidd.

## Rhaniad Rhywedd y Swyddogion

Tabl 4

Rhywedd	2023	2022	2021	2020	2019
Gwryw	78.2%	77.8%	78.8%	78.5%	79.0%
Benyw	21.8%	22.2%	21.2%	21.5%	21.0%

Mae'r rhaniad rhywedd ymhlith y grŵp swyddogion wedi aros yn gymharol sefydlog ar 21-22% dros y 5 mlynedd diwethaf. Ar ddyddiad ciplun 31 Mawrth, gwelir gostyngiad o 62 o swyddogion benywaidd o'i gymharu â'r llynedd.

## Bwlch Cyflog Cymedrig a Chanolrifol rhwng y Rhywiau

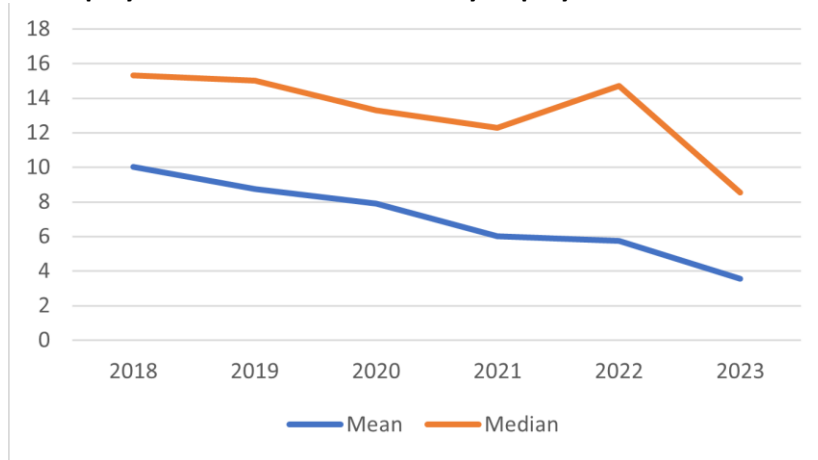
- Bwlch cyflog cymedrig (cyfartaledd) 2023 mewn tâl fesul awr yw 3.56%. Mae hyn yn cynrychioli gostyngiad o 2022 (5.74%).
- Bwlch cyflog canolrifol 2023 mewn tâl fesul awr yw 8.54% (y gwahaniaeth rhwng y pwyntiau canol yn ystod y tâl fesul awr). Mae hyn yn cynrychioli gostyngiad o 2022 (14.72%).

## Bwlch Gwryw-Benyw Pob Cyflogai

Tabl 5

Cyfartaleddau	Cyfradd fesul awr pob cyflogai, cymedr a chanolrif							
	2023				2022			
	Gwryw	Benyw	Bwlch	Canran	Gwryw	Benyw	Bwlch	Canran
Cyfradd gymedrig (cyfartaledd) fesul awr	<b>£21.09</b>	£20.34	£0.75	3.56%	£19.85	£18.71	£1.14	5.74%
Cyfradd ganolrifol fesul awr	<b>£20.62</b>	£18.86	£1.76	8.54%	£19.77	£16.85	£2.92	14.72%

## All Employees – Mean and Median Pay Gap by Year

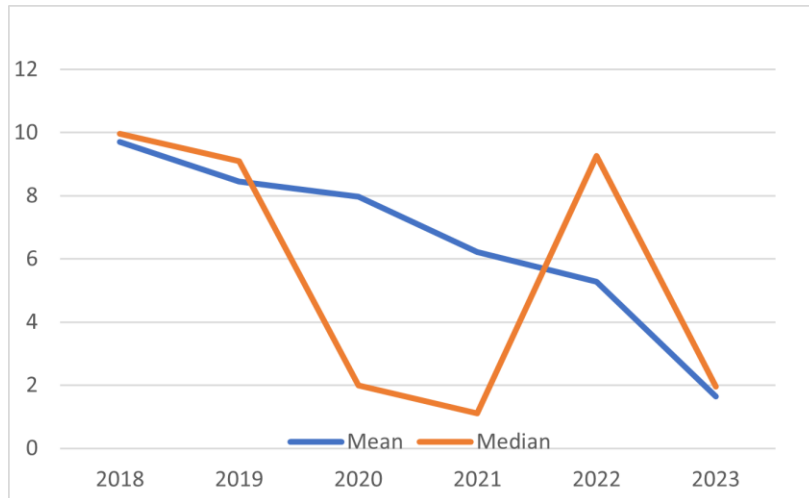


Yn 2023, gostyngodd y bwlch cyflog cymedrig a chanolrifol sy'n golygu bod y bwlch rhwng cyflogau dynion a menywod yn lleihau. Mae'r graff yn dangos sut mae'r cymedr a'r canolrif wedi newid dros y chwe blynedd diwethaf, gan ddangos gostyngiad cyson yn y cymedr hyd at 2022 a gostyngiad sylweddol ar y bwlch cyflog canolrifol y llynedd.

## Bwlch Gwryw-Benyw Swyddogion

Tabl 6

Cyfradd fesul awr swyddogion, cymedr a chanolrif								
Cyfartaleddau	2023				2022			
	Gwryw	Benyw	Bwlch	Canran	Gwryw	Benyw	Bwlch	Canran
Cyfradd gymedrig (cyfartaledd) fesul awr	<b>£21.38</b>	£20.81	£0.35	1.64%	£19.98	£18.93	£1.05	5.27%
Cyfradd ganolrifol fesul awr	<b>£21.03</b>	£20.62	£0.41	1.95%	£19.77	£17.94	£1.83	9.26%

**Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau ar gyfer Swyddogion – Cymhariaeth Cymedr a Chanolrif fesul Blwyddyn**

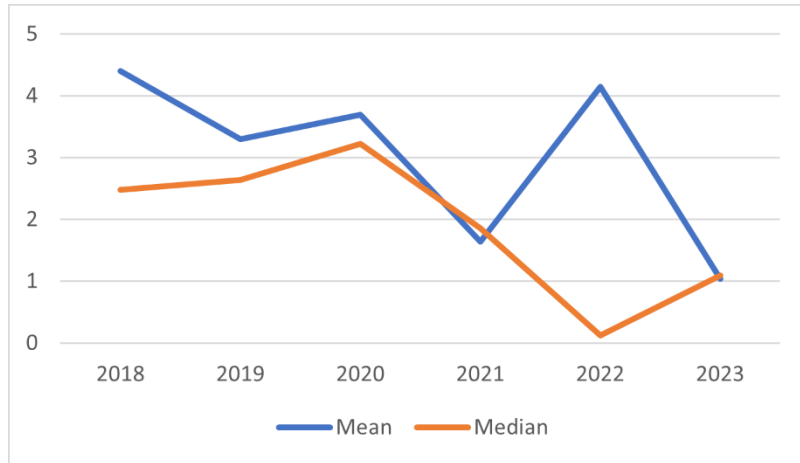
Yn 2023 gostyngodd y bwlch cyflog cymedrig ar gyfer swyddogion yn sylweddol o 5.27% i 1.64%. Mae'r graff yma'n dangos gostyngiad graddol yn y bwlch cyflog cymedrig ers 2018. Ar ôl cynnydd sydyn yn y bwlch cyflog canolrifol yn 2022, mae'r bwlch bellach wedi gostwng i lefelau yn unol â'r rhai a adroddwyd yn 2021 (1.1%).

**Bwlch Gwryw-Benyw Staff**

Tabl 7

Cyfradd staff fesul awr, cymedr a chanolrif								
Cyfartaleddau	2023				2022			
	Gwryw	Benyw	Bwlch	Canran	Gwryw	Benyw	Bwlch	Canran
Cyfradd gymedrig (cyfartaledd) fesul awr	<b>£20.18</b>	£19.97	£0.21	1.04%	19.30	18.50	£0.80	4.15%
Cyfradd ganolrifol fesul awr	<b>£18.36</b>	£18.16	£0.20	1.09%	17.25	17.23	£0.02	0.12%



**Staff – Y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau, Cymedr a Chanolrif, Cymhariaeth fesul Blwyddyn**

Mae'r graff yn dangosbod y bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau ar gyfer staff wedi gostwng yn 2023, i 1.09%. Gweler tudalen 8 am syniadau ar pam mae'r bwlch cymedrig wedi lleihau.

Gellid priodoli'r cynnydd yn y bwlch cyflog canolrifol i 1.09% i gyfran uchel (71%) o newydd-ddyfodiaid benywaidd yn ymuno ar raddau is yn y cyfnod adrodd.

Mae BTP yn cymharu'n dda â'r cyfartaledd cenedlaethol a gyhoeddwyd gan ASHE UK<sup>2</sup> ar 1 Tachwedd 2023. Adroddodd ASHE fod y bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar gyfer pob cyflogai cyflogedig wedi gostwng i 14.3% yn 2023, o 14.4% yn 2022. Gostyngodd bwlch cyflog BTP i 3.56% o 5.74%.

<sup>2</sup>[Bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn y DU - Y Swyddfa Ystadegau Gwladol \(ons.gov.uk\)](https://ons.gov.uk)

## Data Chwarteli

Tabl 8

Pob Cyflogai – bandiau cyflog chwarteli							
Pob Cyflogai		Gwryw			Benyw		
Chwartel tâl	Cyfanswm y cyflogeion (4813)	Nifer. Gwrywod (3266)	% Gwryw	Ystod Cyflog Fesul Awr Gwrywod	Nifer. Benywod (1547)	% Benyw	Ystod Cyflog Fesul Awr Benywod
<b>Uchaf:</b> £23.99 – £84.78	1143	844	73.84%	£23.99 -£76.48	299	26.16%	23.99 -84.78
<b>Canol Uchaf</b> £20.62 - £23.99	1148	847	73.78%	20.62 – 23.99	301	26.22%	20.62 – 23.99
<b>Canol Isaf</b> £16.70 – £20.60	1272	749	58.88%	16.70 – 20.60	523	41.12%	16.70 – 20.60
<b>Isaf</b> £11.69 – £16.70	1250	826	66.08%	£11.69- £16.70	424	33.92%	11.91 – 16.70

Mae chwarteli'n seiliedig ar gyflogeion sy'n derbyn tâl llawn ar 31 Mawrth 2023

Rhennir y data tâl yn bedwarchwartel i bennu lle mae cyfrannau'r cyflogeion yn yr hierarchaeth gyflog. Mae Tabl 8 yn arddangos bod y rhan fwyaf o wrywod yn y chwarteli uchaf a chanol uchaf. Mewn cyferbyniad, mae cyfran uwch o gyflogeion benywaidd yn y chwarteli canol isaf ac isaf; fodd bynnag, mae canran y

benywod yn y chwarter cyflog isaf wedi gostwng 4.69% i 33.92%. Mae canran y benywod yn yr ystod cyflog uchaf wedi gostwng 2.5% i 26.16%, fodd bynnag, mae cynrychiolaeth benywod yn yr ystod cyflog canol uchaf wedi cynyddu i 26.22% o 17.48%.

Tabl 9

Swyddogion – bandiau cyflog chwarteli						
Chwarter tâl	Cyfanswm (3155)	Gwrywod (2473)	% Gwryw	Benywod (682)	% Benyw	Ystod Cyflog Fesul Awr £
Uchaf	833	636	76.38%	197	23.62%	23.99 -84.78
Canol Uchaf	745	634	76.58%	111	23.42%	20.69 – 23.99
Canol Isaf	782	588	75.19%	194	24.81%	17.24 – 20.62
Isaf	795	615	77.36%	180	22.64%	12.62 – 17.24

Yn 2023, gostyngodd nifer y swyddogion benywaidd yn y chwarter uchaf o 25.88% i 23.62%, fodd bynnag fe fu cynnydd yng nghanran y swyddogion benywaidd yn y chwarter canol uchaf o 23.42%. Tra bod canran y swyddogion benywaidd yn y chwarter isaf wedi gostwng 1.83%, mae mwy o swyddogion benywaidd yn parhau i fod yn y chwarteri cyflog is o hyd Yn yr un modd â 2022, mae un swyddog benywaidd ymhlith y 10 swyddog uchaf sy'n cael eu talu fesul awr.

Tabl 10

Staff – bandiau cyflog chwarteli						
Chwartzel tâl	Cyfanswm (1658)	Gwrywod (793)	% Gwryw	Benywod (865)	% Benyw	Ystod Cyflog Fesul Awr £
Uchaf	416	208	50%	208	50%	21.79-76.48
Canol Uchaf	443	213	48.09%	230	51.91%	18.16- 21.79
Canol Isaf	376	161	42.82%	215	57.18%	15.86 -18.16
Isaf	423	211	49.88%	212	50.12%	11.69-15.86

Mae nifer y staff benywaidd yn y chwartzel uchaf wedi cynyddu i 50%. Mae canran y staff benywaidd yn y chwartzel cyflog canol uchaf hefyd wedi cynyddu 1.77%, mae hyn ynghyd â'r gostyngiad yn nifer y staff benywaidd a gynrychiolir yn y chwartzeli cyflog canol isaf ac isaf yn daflwybr cadarnhaol o ran lleihau'r bwlch cyflog cymedrig. Mae cyfran uwch o fenywod yn parhau i fod yn y chwartzel isaf o'i gymharu â dynion O'r 10 aelod o staff sy'n cael eu talu uchaf fesul awr, mae saith yn fenywod, sy'n gynydd ar y llynedd (pedwar); o'r 10 cyflogai uchaf sy'n cael eu talu uchaf fesul awr (swyddogion a staff gyda'i gilydd), mae pedwar yn staff benywaidd.

## Taliadau bonws

Mae Rheoliadau'r Heddluyn caniatáu i daliadau bonws gael eu gwneud i swyddogion. Mae gan BTP gydraddoldeb cyflog â lluoedd y Swyddfa Gartref ac mae'n cymhwys o'r un taliadau trwy bolisi. Yn 2023, cynyddodd cyfanswm y cyflogaion y talwyd bonws iddynt o 1453 yn 2022 i 1484 (nid yw Prif Swyddogion yn gymwys i dderbyn bonwsau). Telir taliadau bonws o dan yr amgylchiadau canlynol:

- Gwobrau Ni ar yn Ein Gorau - mae swyddogion a staff yn gymwys ar gyfery gwobrau hyn sy'n cydnabod gwaith neu gyfraniad eithriadol; mae taliadau'n amrywio o £25 i £500.
- Gradd rheoli perfformiad 1 - Mae staff yn gymwys i gael dyfarniad o £500 os ydynt yn cyflawni gradd 1 yn eu hadolygiad datblygu perfformiad blynyddol.
- Taliadau targedig dros dro – gall swyddogion mewn rolau arbenigol, anodd eu llenwi a heriol dderbyn taliad o hyd at £5,000. Ar hyn o bryd dim ond ar gyfer hyfforddwyr arfau tanio y mae BTP yn ei gynnig, sy'n alwedigaeth lle mae prinder cenedlaethol.

Tabl 11

Taliadau Bonws - pob cyflogai				
	Gwryw (376) Ystod bonws £50 - £6,900	Benyw (245) Ystod bonws £50 - £1,050	Bwlch mewn £	Bwlch Canran
Cymedr	£565.43	£410.92	£154.54	27.32%
Median	£500	£500	£0	0%
Swyddogion				
	Gwryw (176) Ystod bonws £50 - £6,900	Benyw (36) Ystod bonws £50 - £600		
Cymedr	£774.57	£450	£324.57	41.90%
Median	£500	£500	£0	0%
Staff				
	Gwryw (200) Ystod bonws £50 - £1000	Benyw (209) Ystod bonws £50 - £1,050		
Cymedr	£381.38	£441.75	-£60.37	-13.67%
Median	£500	£500	£0	

Mae adolygiad o'r data ynghylch bonws yn dangos:

- Ar gyfer cyflogeion gwrywaidd, mae'r taliad bonws cymedrig ac ystod y taliadau bonws yn uwch nag ar gyfer benywod.
- O ran dosbarthiad, gwnaed 65.9% o daliadau bonws cyffredinol i staff, gyda 34.1% i swyddogion.
- Roedd y taliad bonws i swyddogion gwrywaidd ar gyfartaledd 42% yn uwch na swyddogion benywaidd. Priodolir hyn i daliadau targedig dros dro ar gyfer swyddogion mewn rolau arbenigol h.y., hyfforddwyr arfau tanio, a dderbyniodd daliadau hyd at £6,900. Mae'r ffigurau cyffredinol wedi'u gogwyddo gan y ffaith bod 15 o swyddogion gwrywaidd wedi derbyn taliad bonws o £3,500 neu fwy.
- Derbyniodd staff benywaidd daliad bonws cymedrig uwch, gyda 61% o daliadau bonws PDR yn cael eu dyfarnu i fenywod.
- Fel arfer bydd y cyflogeion sydd â'r taliadau bonws cyffredinol uchaf yn cynnwys taliadau lluosog.

## Beth mae hyn yn ei ddweud wrthym am fwllch cyflog rhwng y rhywiau BTP?

- Yn 2023, mae gwelliant yn y bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Gostyngodd y bwlch cyflog cymedrig i 3.56%; mae hyn yn dangos bod menyw yn ennill 96.4 ceiniog am bob £1 y mae dyn yn ei hennill. Gostyngodd y bwlch cyflog canolrifol i 8.53%.
- Mae'r bwlch cyflog cymedrig a chanolrifol yn parhau i fod yn is ar gyfer staff nag ar gyfer swyddogion.
- Ar gyfer swyddogion, gostyngodd y bwlch cyflog cymedrig a chanolrifol rhwng y rhywiau mewn cyflog fesul awr. Ar gyfer staff, gostyngodd y bwlch cyflog cymedrig, fodd bynnag, cynyddodd y bwlch cyflog canolrifol, gellir priodoli hyn i gynrychiolaeth uwch o staff benyw mewn ystodau cyflog is.
- Mae'r sefyllfa gyffredinol ar gyfer benywod yn y chwarteli cyflog yn dangos gwelliant ers y llynedd, fodd bynnag, mae mwy o gyflogeion benywaidd yn bennaf yn y chwarteli cyflog is na dynion.
- Ar gyfer staff benywaidd rydym wedi gweld cynrychiolaeth gynyddol yn y chwarteli uchaf a chanol uchaf, gyda gostyngiad mewn cynrychiolaeth yn y chwarteli isaf. Nid yw hyn yr un peth ar gyfer swyddogion, lle mae cynrychiolaeth lai o fenywod yn y chwartel uchaf, cynnydd yn y chwartel canol uchaf a chynnydd yn y chwarteli isaf. Mae un swyddog benywaidd yn parhau i fod ymhlith y deg swyddog ar y cyflogau uchaf.

## Camau gweithredu hyd yma

Ers yr adroddiad diwethaf, mae'r strategaeth wedi'i chytuno a'i rhoi ar waith gyda gweithgareddau'n canolbwyntio ar ddatblygu cynrychiolaeth gyda chamau cadarnhaol. Gyda'r disgwyl y bydd newidiadau yn mynd rhagddynt ac yn datblygu dros y 12 mis nesaf, roedd strategaethau i leihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn cynnwys:

- Buddsoddi mewn tîm Cynhwysiant ac Amrywiaeth mwy i roi mwy o ffocws ar brosesau cynhwysol.
- Gweithio hyblyg estynedig lle bo modd, gan alluogi mwy o gyflogeion i weithio'n hyblyg o leoliadau BTP eraill a chartref (trefniadau cymysg).
- Gwaith parhaus i wella'r broses recriwtio a dyrchafu, gan fuddsoddi'n benodol mewn deunyddiau i apelio at fenywod, er enghraifft pwysleisio ein gwaith i amddiffyn pobl agored i niwed.
- Recriwtio trwy gynllun ditectif mynediad uniongyrchol newydd yn arwain at 55% o ymgeiswyr benywaidd llwyddiannus.
- Canolbwyntio ar ddefnyddio Tiktok a llwyfannau cyfryngau cymdeithasol eraill gan bwysleisio proffil cyfryngau cymdeithasol uchel ein Prif Gwnstabl, i godi proffil gwaith menywod yn BTP a hyrwyddo ein swyddi.
- Hysbysebu nifer uwch o swyddi gwag staff yr heddlu fel lleoliad agnostig lle bo modd.
- Gwneir yr holl benodiadau ar A004 i B004 a rhengoedd cwnstabiliaid ar bwynt asgwrn cefn 2, sydd wedi cael effaith gadarnhaol ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau.
- Cefnogi llogi rheolwyr trwy weithredu Pecynnau Cymorth Gweithredu Cadarnhaol, sy'n darparu cymorth a chynghor i reolwyr ar weithredu cadarnhaol wrth ddewis ar gyfer rolau gwag, a chyfleoedd datblygu.
- Fe wnaeth y Tîm Recriwtio Gweithredu Cadarnhaol lansio sesiynau ar y broses ymgeisio i gefnogi, cynghori a denu benywod a'r rhai o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol.
- Fel rhan o'r cynllun cadw cyffredinol ar gyfer y llu, gweithredwyd 'sgyrsiau aros' i gadw cyflogeion sy'n archwilio cyflogaeth amgen, ond hefyd i annog trafodaethau am ddatblygiad gyrfa, a thwff.
- Mewn ymateb i adborth trwy ein harolwg pobl, fe wnaethom ail-ddylunio ein proses dyrchafu swyddogion, er mwyn eu gwneud yn fwy tryloyw a thecach. Gwahoddwyd y Gymdeithas Heddlu Benywaidd i fynychu'r paneli dilynol sy'n gwneud penodiadau i arsylwi a herio unrhyw ragfarn canfyddedig.
- Parhau i hyfforddi aelodau'r panel mewn technegau asesu cynhwysol, yn ogystal â hyfforddiant ar ragfarn anymwybodol; gofyniad gorfodol i gefnogi byrddau.
- Rydym yn cymryd rhan yn ymgyrch 'Ef am Hi' y Cenhedloedd Unedig ac rydym yn falch o fod yn sefydliad Rhuban Gwyn, sydd wedi ymrwymo i roi terfyn ar drais yn erbyn menywod gan ddynion.
- Rydym yn cynnal rhaglenni 'Springfwrdd' pwrpasol, gyda'r nod o ddatblygu talent benywaidd.
- Cynyddu ein darpariaeth absenoldeb mamolaeth â thâl.
- Cynnal asesiadau effaith cydraddoldeb ar bolisiau pobl i sicrhau eu bod yn gynhwysol ac nad ydynt yn rhoi menywod nac unrhyw grwpiau eraill sydd heb gynrychiolaeth ddigonol dan anfantais.

## Y Camau Nesaf

Rydym wedi ymrwymo i sicrhau bod BTP yn gynrychioliadol o'r cymunedau rydym yn eu gwasanaethu ac mae cynyddu cynrychiolaeth menywod yn hynod o bwysig i ddatblygu ymddiriedaeth a hyder y cyhoedd. Rydym yn parhau i fod â'r gynrychiolaeth isaf o swyddogion benywaidd ar draws maes plismona yn y DU. Rydym yn canolbwyntio ar weithgarwch i ysgogi gwella ac rydym yn canolbwyntio ar y meysydd canlynol:

- Ym mis Ebrill 2024 rydym yn dechrau ein rhaglen swyddogion rhan amser gyntaf erioed. Er nad yw'r ymgyrch wedi'i thargedu'n benodol at fenywod, rydym yn cydnabod y gallai cynnig hyblygrwydd llai o oriau gwaith ddenu mwy o ymgeiswyr benywaidd.
- Mandadu paneli dethol amrywiol a chynrychioliadol ar gyfer byrddau recriwtio a dyrchafu
- Cynnig yr opsiwn o weithio hyblyg i bob cyflogai sy'n dychwelyd o absenoldeb mamolaeth i ddenu a chadw sgiliau a thalent o bob cefndir.
- Rhoi byrddau dyrchafu blynyddol ar waith i ddarparu mynediad amlach i gyfleoedd dyrchafiad i fenywod a grwpiau eraill a dangynrychiolir.
- Parhau i adolygu rolau ac ardaloedd daearyddol heb gynrychiolaeth ddigonol i dargedu recriwtio menywod.
- Drwy'r Grŵp Cefnogi Gweithredu Cadarnhaol, archwilio cyfleoedd pellach, er enghraifft i gynyddu cynrychiolaeth menywod ar raglenni datblygu allanol.





HEDDLU  
TRAFNIDIAETH  
PRYDEINIG

**2023** Adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau